

<b>S.U. de Huelva</b>	<b>Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del S. Unitario</b>
	<b>Información 13-02-j.o.</b>

## **TABLAS SALARIALES-2.002**

### **JORNADA ORDINARIA**

Adjuntamos un **borrador de los nuevos valores salariales del VII Convenio Colectivo para el año 2.002, las bases y tipos de cotización de la Seguridad Social y las tablas salariales** para los trabajadores que hayan ingresado en la Empresa en fecha posterior al 31/12/1999 (para simplificar les llamaremos “ los nuevos”) y para los que ingresaron antes del 6/6/95 (que llamaremos los “viejos”), **con el IPC previsto para este año mas un 0,5% adicional, el 2,5 %**. Hay un reducido grupo de compañeros, unos cinco a j.o., que ingresaron entre 31/12/1996 y el 31/12/1999 que tienen unas condiciones particulares (un “Ad Personam” especial de 788,41 euros / año, o de 50,87 euros / paga) de los que aún no hemos publicado sus tablas.

Si queremos aclarar, como siempre, que **estos cálculos no son en absolutos oficiales**, sino que los hace nuestra Sección Sindical. En esta ocasión no nos hemos ajustados a los valores económicos facilitados por la Empresa de las distintas cláusulas del Convenio, actualizados al año 2.002, sino a los realizados por nosotros mismos, partiendo de los valores del año 98, facilitados en su momento por la Empresa, pero debido a la forma de cálculo del redondeo de los decimales varían ligeramente los valores de nuestras tablas de los de la Empresa, en algunos casos. No obstante hemos comprobado en otros casos, pequeñas diferencias, que no podemos achacarlas al redondeo y que nos gustaría poder aclarar algún día con la Empresa; además, seguimos pendiente desde el S.U. y desde hace muchos meses de aclarar algunos valores en una reunión económica del Comité con la Empresa, como, por ejemplo, los **valores de categoría superior en los que tenemos discrepancias de conceptos**. También queremos decir que algunos salarios, como precisamente el 6 bis, técnicos de control distribuido, sólo sirven para el caso de 3 turnos, aunque hayamos recogido todos los salarios para jornada ordinaria.

Recordamos que en este VII Convenio se introdujo un **nuevo “Ad Personam” mínimo** para todos los trabajadores, que será el valor mínimo siempre que cumplan el 100% de las condiciones que rigen también para el Plus de Desempeño Profesional, el PDP. Realmente este “Ad Personam” afecta a los “nuevos”, ya que los “viejos” tienen un “Ad Personam” distinto, derivado de la diferencia económica de sus anteriores condiciones de trabajo, recogidas en anteriores Convenios Colectivos.

También queremos aclarar que en la negociación del Convenio, se pactó el Plus de Desempeño Profesional para valorar sólo a los “nuevos”, y aunque la Empresa siempre puede valorar a todos los trabajadores, los “viejos” no estamos obligados a pasar por los mismos criterios de valoración que se establecieron, insistimos, para los “nuevos”.

### Valores salariales

En el listado de valores salariales del clausulado del Convenio, aparecen algunos valores ya desaparecidos, pero que sirven para calcular para los trabajadores “viejos” los actuales conceptos de “Ad Personam”, y los complementos “Ad Personam de turno fijo y variable”, expectativas de antigüedad, horas extras o salarios de sustitución garantizados, etc.

### Tablas salariales

Hay que recordar que los salarios se cobran por meses, considerando el mes de 30 días, repartidos entre 12 meses mas 2 pagas de Navidad y Verano, y otra paga de Agosto de un valor de 1,5 veces a las anteriores, sumando un total de 15,5 pagas. Sin embargo, cuando nos tienen que descontar algún día de trabajo, restaremos de los 30 días del mes (independientemente si el mes es de 28, 29, 30 o 31 días) los días que correspondan y cobraremos la parte proporcional del mes considerado, como decimos, de 30 días. Así si, por ejemplo en Enero, faltamos 4 días, cobraremos la parte proporcional de cada uno de los conceptos mensuales, es decir multiplicaremos el valor del Salario Base, Expectativas de Antigüedad o “Ad Personam” por (30-4) y lo dividiremos por 30.

El cómputo de cambios en los días de trabajo, HE, pluses, baja por incapacidad temporal, I.T., etc. se hace normalmente para un mes de 30 días desde el día 18 de dicho mes hasta el día 17 del mes siguiente, y para los meses de 31 días se cierra el día 18; Febrero se cierra antes.

Hay que decir, ya que vemos que en algunos casos no se está pagando bien, que cuando un trabajador está de baja por accidente laboral debe cobrar todos los conceptos como si estuviera trabajando. No se le debe descontar ningún complemento, y la suma de la cantidad recibida por el autoseguro del accidente y el complemento de la Empresa (sea positivo o negativo) debe ser igual a la suma del Salario Base, las Expectativas de Antigüedad y el “Ad Personam”.

### Tablas salariales para los “nuevos”

Para los “nuevos” su **estructura salarial a jornada ordinaria** está formada por los siguientes conceptos mensuales:

- **Salario Base** por nivel, **SB**.
- **Plus de Condiciones de Trabajo, PCT**, con 3 valores distintos, según las condiciones: 44,23 €(por ejemplo, trabajos en planta), 29,49 €(por ejemplo, en Control) y 14,74 €(por ejemplo, en oficinas).
- **“Ad Personam”, AP**, en función de su nivel retributivo, de su antigüedad reconocida a este efecto y de las condiciones fijadas en el Plus de Desempeño Profesional (que fija un porcentaje de las cantidades de cada nivel).
- **Plus de Desempeño Profesional, PDP**, que es un valor anual que se cobra en Abril del año siguiente, dotado del 0,5 % sobre el SB por cada año de antigüedad, que se rige por un Manual de Aplicación.

Si se les pone **a turnos**, como suele ocurrir en Mantenimiento, tienen los siguientes conceptos:

- **Plus de turno**, por cada día de trabajo.

- **Plus de noche**, por cada noche de trabajo.

Con los datos anteriores, para **un trabajador administrativo**, que acumule **2 años** de trabajo en la Empresa (aunque sean con distintos tipos de contratos) tendría en el **nivel 4** un sueldo mensual de:

SB	=	1.139,01 €
PCT	=	<u>14,74 €</u>
Total	=	1.153,75 €/ mes

Además, tendrá 2 pagas de 1.139,01 (SB), y otra de  $1.139,01 * 1,5 = 1.708,52$  €. Y también tendría, de haber conseguido, por ejemplo el 70 % del nuevo “Ad Personam” y el 70 % del PDP, en el nivel 4:

$$AP = (\text{Valor mínimo nivel} * \% \text{ según antigüedad}) * \% \text{ cumplimiento}$$

$$= (4.946,83 * 20 \%) * 70 \% = 989,37 * 70 \% = 692,56 \text{ €/ año}$$

$$PDP = (\text{SB anual} * 0,5 \% * n^\circ \text{ años}) * \% \text{ cumplimiento} =$$

$$= (17.654,60 * 0,5 \% * 2) * 70 \% = 176,55 * 70 \% = 123,58 \text{ €/ año.}$$

De esta manera, aparte de otros conceptos (ejercicios C.I, becas, horas extras, disponibilidades, etc.) y de los pluses de objetivos de centro o de empresa (que veremos mas adelante) su salario anual sería:

Mensualidades:	12 * 1.153,75 €	=	13.845,00 €
Pagas extras:	3,5 * 1.139,01 €	=	3.986,54 €
Ad Personam:		=	692,56 €
Plus Desempeño Profesional PDP		=	<u>123,58 €</u>
TOTAL ANUAL		=	18.647,68 €

También queremos recordar que desde la entrada en vigor del VII Convenio, los nuevos valores de **salarios de entrada**, se hace mediante un sistema de pasar por los 3 niveles inferiores a la categoría que se va a desarrollar, en función de distintos períodos de aprendizaje, trabajo bajo supervisión y consolidación de conocimientos, que en los trabajos de oficinas es mas difícil evaluar que en las plantas, pero no obstante aquellas personas que crean que no están bien encuadradas deben ponerse en contacto con el Comité de Empresa para que la Comisión económica del Comité estudie el caso, como estudia los que conoce directamente, “de oficio”. Para contabilizar el tiempo en cada nivel, se tendrán en cuenta los meses acumulados de trabajo en los posibles contratos que haya tenido el trabajador, sean o no continuados. Y este año, con los accidentes habidos y la pérdida de producción posiblemente bajen los resultados de la **valoración del PDP**.

### **Tablas salariales “viejos”**

Para los “viejos” su estructura salarial a **jornada ordinaria** está formada por los siguientes conceptos mensuales:

- **Salario Base, SB**, por nivel.
- **Complemento “Ad Personam”, AP**, derivado de los derechos adquiridos en anteriores Convenios, que engloba sus antiguos conceptos de retribución vo-

luntaria (la diferencia entre los antiguos valores de retribución bruta anual, RBA, y los antiguos salarios bases), su vieja antigüedad acumulada (382,50 € anuales / trienio, provisionalmente en el 2.002), una compensación por comedor (229,03 € provisionalmente en el 2.002) y la antigua Paga de Septiembre (que era una cantidad fija para todos, y que en el año 2.002 sería provisionalmente de 2.523,21 €).

Además, aquellos compañeros de turnos que pasan a jornada ordinaria pueden tener acumulados en el “Ad Personam” la diferencia del 46%, según la cláusula 30ª), de la pérdida económica por el cambio de jornada de trabajo (y que no forma parte de otros conceptos valorados mediante una fórmula). Esto significa, por ejemplo, que un trabajador de laboratorio que haya pasado de 3 turnos a jornada ordinaria los valores de sus pluses, horas extras, etc. serán los mismos (los que aparecen en nuestras tablas) que los de otro compañero que haya entrado directamente a trabajar a jornada ordinaria y que tuviera la misma RBA y antigüedad, aunque su “Ad Personam” sí que será mayor (aunque no puede venir recogido en nuestras tablas porque depende de las condiciones personales de cada trabajador que cambia de puesto de trabajo).

*NOTA: Algún compañero que tiene el 46% citado anteriormente, sin embargo no tiene la “compensación por comedor” en su “Ad Personam” (porque la Empresa interpreta que sólo le corresponde a los que estaban a jornada ordinaria en el momento en que así se pactó) y sus valores salariales no vienen reflejados en nuestras tablas. Para ellos, caso a caso, podemos comprobar sus conceptos de la nómina eliminando de nuestras fórmulas de cálculo la cantidad correspondiente al comedor.*

- **Compensación de las Expectativas de Antigüedad**, que compensa los nuevos trienios que se van cumpliendo. Provisionalmente para el año 2.002 el anual por trienio sería de 382,50 € o 24,68 € por trienio y paga (15,5 pagas en el año).

**Para interpretar nuestras tablas debemos considerar el “Ad Personam” y las expectativas de antigüedad como un sólo concepto, resultado de la suma de ambos.** Así por ejemplo, si un trabajador de nivel 5 tiene 6 trienios acumulados en el “Ad Personam” y un nuevo trienio en la compensación por expectativas de antigüedad, CEA, tendremos:

AP	=	390,74 €
CEA	=	<u>24,68 €</u>
SUMA=		415,42 €

Que corresponde al valor del Ad Personam de 7 trienios (415,41 en nuestras tablas por el redondeo).

Veamos un ejemplo de **un administrativo, de nivel 5, con 7 trienios**. Su salario mensual será:

SB	=	1.266,41 €
AP	=	<u>415,41 €</u>
TOTAL =		1.681,82 €

Y en el año, con 15,5 pagas:

$$1.681,82 * 15,5 = 26.068,21 \text{ €/ año.}$$

En nuestra tabla aparecen 26.068,31 €, una diferencia de 0,10 € por el redondeo.

Y cuando a los trabajadores de jornada ordinaria se les pone **a turnos**, como suele ocurrir en Mantenimiento, tienen además los siguientes conceptos:

- **Plus de turno**, por cada día de trabajo.
- **Plus de noche**, por cada noche de trabajo.
- **Ad Personam fijo del turno** (parte proporcional del valor mensual)
- **Ad Personam del turno variable**, que compensa por día todas las diferencias entre los antiguos pluses y los nuevos.

**Todos los trabajadores, “nuevos” o “viejos” tendrán derecho a una serie de pagos anuales**, de los que al día de la fecha no disponemos de todos los datos para su cálculo:

- **Plus de Objetivos del Centro**, que es un porcentaje sobre el 1% del SB (SB + AP – Antigüedad, para los “viejos”) del % de los objetivos del centro y penalizado con el % de absentismo cuando el trabajador supere el 4% de absentismo (descontando los permisos retribuidos). Así para nuestro ejemplo anterior, tendríamos que sumar al total del año la cantidad:

“Nuevos”:

Objetivos centro = SB \* (% objetivos \* 1 % \* % sin penalización).

“Viejos”:

Objetivos centro = (SB + AP-AA)\* (% objetivos \* 1 % \* % sin penalización)

- **Participación en resultados de Empresa**, resultado de un porcentaje sobre el 2,3% del % del cumplimiento del presupuesto del BAI del año (de los mismos conceptos del plus de objetivos de centro para el año 2.001) y penalizado de la misma manera que el anterior plus con el absentismo. Se cobrará al mes siguiente de la Junta General de Accionistas.

“Nuevos”:

Objetivos centro = SB \* (% cumplto.\* 2,3 % \* % sin penalización).

“Viejos”:

Objetivos centro = (SB + AP-AA)\* (% cumplto.\* 2,3 % \* % sin penaliz.)

Aclaremos que un **absentismo inferior al 4 %** significa un número de horas perdidas menor a 67,52 horas (jornada anual \* 4% = 1.688 \* 4 %), es decir, menos de 8,5 días de ausencia al trabajo en el año.

**Pedimos disculpas, de antemano, por los errores en los que hayamos podido incurrir. Agradeceremos muy seriamente que nos hagáis saber los errores que podáis detectar para corregirlos en la próxima revisión de las Tablas.**

Para resolver las dudas que podáis tener sobre estas Tablas Salariales, podéis poneros en contacto con algún miembro de nuestra Sección Sindical. Y aparte de las aclaraciones directas con la Sección de Personal, también podréis aclarar vuestras dudas

con la Comisión económica del Comité, formada por Enrique Muñoz, Francisco Hormigo, Pedro Marín y Diego Quintero.

Desde el Sindicato Unitario seguimos abierto a cualquier grupo de compañeros que estén interesados en recibir un pequeño curso básico de cómo se hace la nómina de Refinería. Para ello se deben poner en contacto con algún compañero de nuestra sección sindical que forma parte del Comité de Empresa y buscaremos las fechas apropiadas.

La Rábida, 20 de Marzo de 2.002

El Delegado Sindical del Sindicato Unitario

Fdo: Diego Quintero Martín